

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab sebelumnya, peneliti mempunyai beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan system pemberian insentif di PT Petrowidada dinilai sangat baik, mengingat bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan besar di Indonesia dan dipandang sangat perlu untuk memiliki sistem manajemen insentif yang baik, terlihat dari tujuan pemberian insentif yang dilakukan dan hasil yang dicapai dari pemberian insentif tersebut sudah saling berkaitan dan berhubungan.
2. Dari hasil beberapa wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan berkaitan tentang pengaruh insentif terhadap peningkatan produktivitas mereka menunjukkan bahwa insentif yang diberikan sangatlah bisa memotivasi peningkatan produktivitas mereka, karena karyawan merasakan bahwa, insentif membantu dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka, dan mereka menunjukkan ekspresi kepuasan dalam menerimanya, Jadi dari situ bisa ditarik kesimpulan bahwa, dari pemberian insentif yang dilakukan menimbulkan kepuasan kerja, karena sesuai dengan pernyataan diatas, semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Dan dari pernyataan karyawan yang peneliti wawancarai, rata rata karyawan sangat menghargai dan mendukung akan program pemberian insentif yang dilakukan

oleh perusahaan, dalam rangka memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik

Suatu organisasi perusahaan, menarik dan mempertahankan karyawannya hanya dengan satu tujuan yaitu mencapai tujuan organisasi melalui prestasi kerja para karyawan tersebut. Oleh karena itu sistem insentif harus didisain untuk menghargai perilaku karyawan yang memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Para karyawan mengharapkan adanya keadilan dan keterbukaan dari metode dan proses implementasi dari sistem insentif tersebut.

5.2 Saran

Dalam pengambilan kebijaksanaan yang menyangkut karyawan, perusahaan hendaknya memperhatikan kondisi pekerjaan, kebutuhan karyawan, serta kemampuan perusahaan itu sendiri. Pendekatan secara individu maupun kelompok ditingkatkan agar keluhan-keluhan karyawan dapat segera diketahui, sehingga pimpinan segera dapat mengatasi bila ada masalah yang ada sebelum masalah tersebut menjadi semakin besar atau dengan kata lain dapat mengkhawatirkan kondisi perusahaan tersebut.

Perusahaan menaikkan Insentif bagi karyawan. Agar karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja dan Menanamkan rasa kepercayaan kepada karyawan, serta menampung pendapat mereka yang mana pendapat tersebut mungkin dapat berguna bagi perusahaan sekaligus memberikan kesan bahwa karyawan diikutsertakan dalam hal menagani sistem internal yang ada pada perusahaan.tetapi perlu diperhatikan, dalam upaya menaikkan insentif perusahaan

harus berhati hati dalam melakukannya sebab Perusahaan yang memberikan kompensasi secara berlebihan kepada karyawan akan dapat mencelakai diri perusahaan maupun karyawannya. Kompensasi yang berlebihan tersebut akan mengakibatkan menurunnya daya saing perusahaan, kecemburuan antar karyawan maupun ketidaknyamanan dalam diri karyawan itu sendiri.jadi harus didasari dengan mempertimbangkan baik kontribusi karyawan maupun kebutuhan karyawan.

Untuk masalah keterlambatan disegerakan untuk menanganinya dan dicarikan solusinya, karena jika berlarut bias mempengaruhi track record perusahaan dalam catatan produktivitasnya, karena keterlambatan karyawan masuk dalam komposisi penilaian kinerja perusahaan.